

Värdet av integritet

Affärsetisk kod



spectris







Meddelande från VD:n	02	Representation	50
Ordföranden har ordet	04	Rättvis konkurrens	54
Engagemang för våra värderingar	06	Handelskontroller	59
Arbeta med vår kod	10	Arbeta med företagets tillgångar	62
Vårt ansvar	14	Fysiska tillgångar och bolagets kapital	64
Be om råd och hjälp och föra sin egen talan	16	Riktighet gällande affärsrapporter och representationer ...	66
Disciplinär åtgärd	18	Immateriell egendom	68
Hantera angelägna frågor och att handla utan risk för repressalier	19	Arbeta med information	70
Intygande	20	Konfidentiella uppgifter och upphovsrättsskyddad information	72
Spectris beslutshandledning	21	Insiderinformation och aktiehandel	74
Arbeta tillsammans	26	Externa kommunikationer	76
Anställning på rättvisa grunder och mångfald	28	Personuppgifter	79
Respekt för varandra	30	Informationsteknologiska system	81
Hälsa, säkerhet och välbefinnande på arbetet	32	Arbeta ute i samhället	83
Mänskliga rättigheter	34	Välgörenhet och samhällstjänster	85
Intressekonflikter	36	Politiskt bidrag eller aktiviteter	87
Arbeta med partners och andra intressenter	38	Respekt för miljön	88
Produktkvalitet och säkerhet	40	Hur man kan engagera sig	90
Arbeta med tredje parter	42	Policies, vidare vägledning och kontaktuppgifter	91
Våra leverantörer	45	Spectris Hotline	92
Anti-mutor och anti-korruption	47		



Meddelande från VD:n

Bästa kollegor,

På Spectris har vi ett antal långsiktiga mål:

- » att vara förstahandsval för produktivitetsförbättrande verksamheter
- » att leverera överlägset värde på lång sikt till våra kunder och aktieinnehavare
- » att skapa en prestationsdriven kultur i alla våra verksamma bolag och bli ledande på våra marknader
- » att bli ett bolag som vi är stolta över att arbeta i och där vi känner oss uppskattade, motiverade och kapabla att uppnå vår fulla potential.

För att uppnå våra mål måste vi vara hängivna och verka enligt våra värderingar och på första plats kommer absolut integritet. En kultur som grundar sig på integritet är en nyckelfaktor när det gäller att uppnå vår strategiska ambition och skapa en affärsmiljö där vi alla kan vara stolta över vad vi gör. Bristande integritet och det oetiska uppträdande som blir följderna därav kommer att leda till det motsatta - skada vårt bolag och de intressegemenskaper där vi verkar.

Våra värderingar finns representerade i den här affärsetiska koden. Via era etikansvariga har ni berättat för oss vad ni vill ha med i den här koden. Ert bidrag i vår engagemangsprocess visar att ni inser värdet av integritet inom hela vår affärsverksamhet och visar på er hängivenhet när det gäller att ta ansvar i egenskap av etiska medarbetare på Spectris. Jag är stolt över ert samlade engagemang.

Koden stakar ut de principer och förväntade standarder på uppförande som vi måste följa. Likväl kan koden inte täcka alla situationer eller dilemman som du kommer att ställas inför som medarbetare, vilket innebär att du bör söka ytterligare vägledning om du känner dig osäker i någon fråga.

Vi vill vara ett framgångsrikt bolag, men sättet som vi uppnår den framgången på är även mycket viktig för oss allihop. Vår framgång måste vara baserad på ett verkligt engagemang för att efterleva våra värderingar.



John Elkjyvä





Ordföranden har ordet

Bästa kollegor,

I mer än 60 år har kunder från hela världen litat på HBM i egenskap av en pålitlig partner. Deras förtroende grundar sig på kvaliteten, den överlägsna prestandan och värdet av våra produkter och tjänster, men än mer på vår absoluta integritet och tillförlitlighet och på vårt engagemang när det gäller att gynna kunden.

Vår värdegrund tillhandahåller riktlinjer för vårt beteende. Värderingarna bildar grunden till vår affärsetiska kod som lägger fram de principer och standarder på vårt uppförande. Den ger oss vägledning och råd med hjälp av exempel på: Hur vi samarbetar med våra kunder, partners och samhället; med kollegor och medarbetare, men även hur vi hanterar information, bolagets egendom, resurser och miljö.

Det är ganska självklart att koden inte kan täcka alla möjliga situationer och personkonflikter. Om du känner dig osäker på vad du ska göra, be din överordnade, personalavdelningen eller din etikansvarige om råd.

HBM är ett globalt bolag. Vi har olika individuella och yrkesmässiga erfarenheter, idéer, personliga mål och kulturella bakgrunder. Det vi likväl har gemensamt är ett tydligt engagemang när det gäller att arbeta enligt våra värderingar och etiska standarder.

Vårt kollektiva åtagande att agera hederligt och med integritet krävs inte bara av etiska skäl. Vi är även helt övertygade om att ett sådant beteende är den enda solida grunden för vår varaktiga kommersiella framgång.

Andreas 





Engagemang för våra värderingar



Engagemang för våra värderingar

Våra värderingar och vad de står för stärker vårt arbetsätt, stödjer oss vid beslutsfattande och formar vår affärskultur.



Vi åtar oss:

Absolut integritet

- » att alltid handla ärligt och med öppenhet i allt vad vi gör
- » att göra det som är rätt och riktigt, även om det betyder att vi förlorar affärer
- » att hålla våra löften och åtaganden
- » att bemöta våra medarbetare och affärspartners på ett rättvist och respektfullt sätt.



Självbestämmande

- » att skapa en bolagsanda där individer tar initiativ och lyckas
- » att utmana våra medarbetare att växa och uppnå sin högsta potential, både enskilt och som kollektiv
- » att förlita oss på att våra medarbetare tar personligt ansvar för och äger processen samt lär sig av sina erfarenheter.

Kundfokus

- » att samarbeta med våra kunder för att öka deras produktivitet och prestationer
- » att lyssna till kundernas utmaningar och aktivt förutse deras framtida behov
- » att leverera enligt våra åtaganden så att vi tillmötesgår kundernas behov.





Ständigt nyskapande

- » att kontinuerligt förbättra våra produkter, tjänster och verksamhetsprocesser
- » att konstant hitta nya metoder att öka personliga, kundorienterade och produktrelaterade prestationer för att skapa maximalt värde
- » att utmana status quo.

Högpresterande

- » att leverera starka och hållbara värden till våra aktieinnehavare
- » att prestera i enlighet med de högsta standarderna utifrån det vi åtar oss internt gentemot varandra och externt gentemot våra kunder
- » att utveckla motståndskraftiga verksamheter som är bäst i sitt slag
- » att handla angeläget utan att göra avkall på kvalitet, säkerhet, miljö eller vår integritet.



Arbeta med vår kod

10

INNEHÅLL





Arbeta med vår kod

Vår gruppfilosofi betyder att våra verksamma bolag går att lita på och har rätt att styra sina verksamheter på ett oberoende och entreprenörmässigt sätt.

Våra verksamheter och produkter har stor spridning och tjänar slutanvändarmarknader över hela världen.

Våra medarbetare levererar **nyskapande**, teknisk expertis när det gäller **högpresterande** och **kundfokus**, något som gör varje verksamt bolag till en ledare inom branschen.

Vi tar tillvara på våra olika färdigheter, erfarenheter, perspektiv, nationaliteter och kulturer.

På Spectris är vi emellertid förenade i vårt engagemang när det gäller att upprätthålla **absolut integritet**, vilket stödjer vår verksamhetsfilosofi och vår mångfald vad beträffar affärsuppgörelser och individer. Vi har en gemensam syn på våra etiska värderingar och dessa utgör grunden till vår framgång.

Vår affäretiska kod grundar sig på våra värderingar och lägger fram de principer och standarder som vi arbetar efter och enligt vilka vi driver affärer. Den ger oss vägledning, inspiration och praktiska råd om hur vi ska samarbeta, med våra partners och andra intressenter, med företagets tillgångar och information och i våra intressegemenskaper.



Självbestämmande hjälper oss att driva på vår framgång. Som enskilda individer uppmuntras vi att ta personligt ansvar för våra roller och vi har fått förtroendet att göra kritiska bedömningar och ta beslut, men vi måste också kunna erkänna för oss själva att vi inte alltid sitter inne med svaret på alla frågor. Etiska dilemman är ofta svåra att tolka och lösa. I den här koden förklarar vi vem man ska vända sig till när man behöver hjälp eller varifrån man kan få mer detaljerad information.

Koden lägger även fram Spectris åtagande när det gäller att verka för en öppen, transparent kultur utan risk för repressalier.

Vi alla spelar en viktig roll när det gäller att garantera att vi gör det som är rätt när vi arbetar. Således gäller de idéer, principer och standarder som läggs fram i den här koden för:

- » medarbetare, oberoende av arbetsfunktion, roll eller befattning
- » Spectris plc och alla dess dotterbolag (sammantaget "Gruppen")
- » alla våra affärspartners.



Spectris är en global affärsverksamhet och vi måste vara lyhörda för lokala seder och bruk och följa de lagar som gäller i de länder där vi bedriver vår verksamhet. Där våra principer, standarder eller riktlinjer, såsom dessa lagts fram i den här koden och i våra andra gruppolicyer, står i konflikt med någon tillämplig lokal lag, måste vi efterleva den högre standarden och se till att vi fyller de krav som ställs utifrån den lokala lagstiftningen. Vi tillämpar samma standarder för uppförande oavsett var vi idkar affärsverksamhet.

Den här koden, daterad till 2012, ersätter den Spectris plcs föregående affärsetiska kod från 2009. Detta bör beaktas i samband med de policyer och procedurer som läggs fram i Spectris grupphandbok och de olika gruppolicyerna och riktlinjerna. Om vi misstänker en konflikt mellan något av kodens krav och de krav som ställs i dessa policies bör vi ta upp detta med vårt lokala ledningsteam, Spectris plcs företagssekreterare och gruppens ställföreträdande gruppsekreterare.



Vårt ansvar

Var och en av oss förväntas visa etiskt ledarskap, förkroppsliga de av våra värderingar som främjar kontinuerlig framgång för vårt bolag och skydda dess anseende. Detta gäller lika mycket för alla, oavsett vilken roll vi har och oavsett om vi är anställda, chefer, styrelseledamöter eller affärspartners. Följaktligen

har vi alla ett personligt ansvar för att:

- » förstå vår kod, de värderingar, principer och uppförandemönster som förväntas av oss och som krävs i vårt arbete
- » se till att vårt uppförande ligger i linje med de standarder som lagts fram i vår kod
- » efterleva alla tillämpliga lagar och förordningar
- » be om råd och vägledning när vi känner oss osäkra på vilken åtgärd som ska vidtas
- » berätta om vi får kännedom om något misstänkt beteende.

Om vi leder medarbetare ansvarar vi ytterligare för att:

- » skapa och fostra en kultur där våra teammedlemmar känner att de har förmågan och det självförtroende som krävs för att uttrycka sin mening och ta upp etiska frågor till diskussion
- » engagera sig i och följa upp frågor och angelägenheter inom utsatt tid och på lämpligt sätt
- » vara förebilder, leda genom exempel och alltid visa hög integritetsnivå
- » försäkra oss om att vårt team inser att affärsresultat aldrig är viktigare än vår integritet
- » se till att alla i vårt team får ta del av koden och att de förstår det som står i den.

Våra affärspartners ansvarar för att:

- » känna till och upprätthålla våra etikstandarder och se till att alla som de ger uppdrag åt å våra vägnar också gör det.



Spectris och våra rörelsedrivande bolag är engagerade för att:

- » förmedla utbildning och resurser så att våra medarbetare är rustade att känna igen och kunna handskas med etiska frågor
- » aldrig be oss att bryta vår kod eller att agera på ett sätt som inte är förenligt med våra värderingar, lagar eller förordningar (till exempel för att uppnå mål eller säkra affärsuppgörelser eller av något annat skäl)
- » förse oss med öppna kommunikationskanaler som gör det möjligt att föra oro och bekymmersamma angelägenheter till diskussion och hantera det på rätt sätt
- » vidta åtgärder när överträdelse mot koden äger rum
- » säkerställa att ingen blir föremål för vedergällning för att i god tro ha anmält ett misstänkt fall av tjänstefel.





Be om råd och hjälp och föra sin egen talan

Vi förbinder oss att skapa och upprätthålla en miljö där var och en av oss kan få råd och ställa frågor om affärskod och etiska frågor. Vi kommer emellanåt att ställas inför etiska dilemman som vi inte är säkra på hur vi kan lösa och som vi behöver specifik vägledning för. I många fall kommer det att vara lämpligt att tala med vår chef eller vår tillsatta etikansvarige. I andra fall kan det vara lämpligt att rådgöra med vederbörande ämnesexperter.

Allvarliga överträdelser av koden måste anmälas till en VD för ett rörelsedrivande bolag, Spectris plcs företagssekreterare eller ansvarig för internrevisionen eller via Spectris Hotline.

Etiska dilemman och bekymmer eller frågor om tillämpandet av koden kan också tas upp och diskuteras med Spectris plcs företagssekreterare eller gruppens biträdande företagssekreterare.

Koden kan inte vara uttömmande och lägga fram varje juridisk eller etisk standard som krävs. Därför måste vi be om råd om det är något vi känner oss osäkra på. Om du av någon anledning känner att det vore obekvämt att ta upp olika angelägenheter genom de tillgängliga kanalerna eller om du har tagit upp frågor eller varit vittne till eller erfarit oetiskt uppförande och dessa frågor, enligt din mening, inte har hanterats på rätt sätt, kan du anmäla detta till Spectris Hotline. Spectris Hotline styrs av en oberoende tredje part som vidarebefordrar anmälningar till vederbörligt ombud för Spectris plc.



I vår öppna och transparenta kultur föredrar vi att anmälningar görs öppet med namn och kontaktuppgifter så att en fullständig undersökning kan äga rum. Vi kommer att se till att den här informationen förblir konfidentiell och endast de som specifikt är inblandade i att undersöka frågan känner till den. Vi accepterar även att det i vissa fall kan vara att föredra att anmälningar görs anonymt.

Man kan nå Spectris Hotline på de nummer som är förtecknade på baksidan av den här koden, eller på:

www.spectrishotline.com





Disciplinär åtgärd

Om en medarbetare trots vårt starka engagemang för integritet inte lyckas leva upp till våra värderingar eller efterleva koden, gruppens policyer och procedurer och/eller tillämpliga lagar och förordningar, kommer den personen att bli föremål för disciplinär åtgärd. Omfattningen av en disciplinär åtgärd beror på de omständigheter som förelåg vid tiden för överträdelsen, men kan inbegripa uppsägning och anmälan till myndigheterna. En disciplinär åtgärd tillämpas på ett sätt som är förenligt med gruppens policyer och standarder samt relevanta lagar.





Hantera angelägna frågor och att handla utan risk för repressalier

Spectris är fast beslutet att ta itu med alla ärenden som tas upp i god tro. God tro betyder att man tillhandahåller all information gällande en fråga och tror att den är sann. Spectris kommer att undersöka alla anmälda ärenden och i de fall en överträdelse har skett, vidta korrigerande åtgärd för att lösa situationen.

Spectris ser mycket allvarligt på alla anspråk gällande vedergällning, repressalier eller skadlig behandling på grund av att en etisk fråga har tagits upp, att misstänkt tjänstefel anmälts i god tro eller om man har assisterat vid en undersökning. Av denna anledning kommer Spectris att vidta korrigerande åtgärder mot en person som man finner har utövat repressalier mot en annan person, oaktat hans eller hennes ställning. Vem som än ägnar sig åt vedergällning eller att utöva repressalier kan förvänta sig att utsättas för disciplinär åtgärd, vilket kan innebära åtgärder upp till och inklusive uppsägning.



Intygande

Var och en av oss måste intyga att vi har läst och förstått vad som står i koden och att vi kommer att efterleva den. Varje år måste dessutom vissa chefer med högre befattningar intyga att de har anmält alla de överträdelser mot koden som de fått kännedom om.





Spectris beslutshandledning

Från och till kan vi alla råka ut för att vi står inför beslut där det "rätta" svaret inte är uppenbart (ett etiskt dilemma) eller då vi känner till det rätta svaret, men det känns svårt att uppbringa det mod eller de medel som krävs för att kunna agera (en etisk utmaning).

Ett dilemma uppstår då vi har konkurrerande värderingar eller regler som gör det svårt att avgöra vad som är det "rätta" valet (till exempel ärlighet kontra lojalitet). En utmaning dyker upp när den rätta handlingen är uppenbar, men det är osäkert huruvida den enskilde har styrka eller medel att genomföra beslutet.

Vi måste först acceptera att vi står inför ett dilemma eller en utmaning. Så fort vi inser detta är det viktigt att vi tar oss tid att stanna till, tänka efter kring frågan, hitta beslutsamheten som gör att vi kan handla enligt vad vi anser vara rätt och se till att vi delar med oss av våra perspektiv och eventuella bakläxor.

Beslutshandledningen har utarbetats för att fungera som ett enkelt redskap för att hjälpa dem som står inför etiska dilemman eller utmaningar. Handledningen innehåller en uppsättning enkla frågor som är avsedda att vara till hjälp under beslutsprocessen. Den hjälper oss även att strukturera diskussioner med våra kollegor.



Står jag inför ett etiskt dilemma eller en utmaning? Om så är fallet...



Stanna till, tänk efter, visa mod, dela...



Du kan arbeta dig igenom frågorna i vilken ordning som helst och utan att någon fråga anses vara viktigare än någon annan. Även om den här övningen inte avser att sakta ned beslutsprocessen bör du verkligen se till att du (och andra som du eventuellt gemensamt fattar beslutet med) beaktar varje punkt. Den här handledningen kan bara hjälpa dig om du är ärlig när det gäller att kännas vid och arbeta igenom utmaningarna och de dilemman som tas upp. Den avser att hjälpa oss att känna igen värdet av integritet inom affärsverksamheten och understryker vikten av att ta beslut med hänsyn till integritet.

Nedan ges mer information om hur Beslutshandledningen kan hjälpa oss att **stanna till, tänka efter**, samla **mod** och **dela**.

Sitter jag inne med alla fakta?

- » Har jag alla fakta eller all information som jag behöver för att kunna fatta ett rättvist beslut på objektiva grunder?
- » Finns det faktorer som kan påverka mitt eller andra inblandade personers omdöme?
- » Har eventuella motstridiga fakta verifierats?



Vilka av våra värderingar och kodens element gäller här?

- » Vad får mig att känna mig obehövligt gällande det här beslutet och varför?
- » Vilka av våra värderingar är relevanta när det gäller det här beslutet och hur väl passar mitt beslut in på dessa?
- » Förstår jag vilka av kodens delar som är relevanta för det här beslutet?

Har jag tänkt igenom alternativa möjligheter och fördelarna med dem?

- » Har jag tänkt kreativt? Vem mer kan hjälpa mig?
- » Vem gynnas av det här beslutet?
- » Vem skulle kunna missgynnas av det här beslutet?

Föregår jag med gott exempel?

Hur skulle det här te sig för andra?

- » Fyller jag min roll som etisk ledare?
- » Vad säger mig min intuition om vad som är viktigt här?
- » Vad skulle det betyda om min handling blev allmänt känd och diskuterades?
- » Hur kunde andra tänkas reagera om de hörde talas om det här via pressen eller sociala media? Vad skulle det innebära för nyckelkunder, leverantörer och andra affärspartners?

Har jag konsulterat rätt personer?

- » Har jag fått de rätta råden och åsikterna för att ta bästa beslut? Har jag varit ärlig när jag förklarade problemet?
- » Vet jag vem som kommer att påverkas av det här beslutet?
- » Har jag behörighet att ta det?
- » Har rätt människor blivit informerade om mitt beslut?



Är det lagligt?

- » Känner jag till några rättsliga komplikationer, inklusive internationella konventioner? Vem kan jag fråga?
- » Har jag tänkt igenom alla relevanta åtaganden, till exempel miljö, samhälle, hälsa och säkerhet (även dem som inte är juridiskt bindande)?
- » Om jag vet att det är lagligt, har jag likafullt tänkt igenom de andra frågorna ordentligt? (Tänk på att den standard på uppförande som vi fastställer på Spectris ofta är högre än minsta juridiska standard.)

Vi bör aldrig känna att vi måste göra svåra val på egen hand. Den här koden, din etikansvarige och alla dina kollegor finns här för att ge stöd och vägledning.

Arbeta tillsammans



Arbeta tillsammans

Tillsammans är vi vårt bolags största tillgång. Vi levererar nyskapande, engagemang för kundfokus och starka prestationer som omvandlar goda idéer och avsikter till framgång. Det är mycket viktigt att våra arbetsmiljöer är inkluderande och genomsyrade av respekt där vi känner att vi uppskattas. Ett rättvist bemötande gentemot våra medarbetare betyder att vi behandlar varandra med värdighet och respekt.





Anställning på rättvisa grunder och mångfald

Våra principer

Genom våra handlingar visar vi på Spectris och våra verksamheters engagemang vad beträffar rättvisa anställningsmöjligheter. Som en del av vår kultur som genomsyras av respekt anser vi att människor med olika bakgrund och perspektiv berikar vår verksamhet genom att tillföra kreativitet till bolaget och vi uppmuntrar mångfald på arbetsplatsen. Vi förbinder oss att ge likvärdiga möjligheter vad beträffar rekrytering, anställning, utbildning och utveckling och befordran oberoende av etnisk tillhörighet, religion eller trostillhörighet, nationellt ursprung, kön, könsidentitet, sexuell orientering, civilstånd, funktionsnedsättning eller militär veteranstatus.

Detta betyder att vi kommer att:

- » fatta beslut som gäller anställning, lön, förmåner, befordran eller andra anställningsrelaterade angelägenheter utgående från en individs erfarenhet, prestationsförmåga och färdigheter och bolagets behov
- » avhålla oss från att fatta beslut när vi rekryterar eller leder medarbetare som baseras på faktorer som inte har något att göra med en individs förmåga att sköta sitt jobb
- » eftersträva en positiv arbetsplats där medarbetare får erkänsla och belönas för sina insatser och unika bidrag.



F Jag leder ett litet team och en ny medarbetare med en annan etnisk bakgrund har nyligen börjat arbeta med oss. En av teamets långvariga medlemmar klagar konstant på kvaliteten på den nya medarbetarens arbete och på hans annorlunda sätt att uppföra sig. Han tror också att den nya medarbetaren måste vara i maskopi med andra medarbetare med samma bakgrund eftersom han hela tiden ser dem tillsammans. Vad ska jag göra?

S Börja med att tala med den långvariga medarbetaren om hans observationer och frågor. Diskriminering av någon annan medarbetare på vilka som helst grunder är oacceptabelt. Bägge medarbetarna kan behöva utbildning när det gäller att samarbeta med individer från olika kulturer och med olika bakgrund. Be ditt lokala personalteam om expertråd.

VILKA VÄRDERINGAR?

ABSOLUT INTEGRITET: respekt

SJÄLVBESTÄMMANDE: kollektivt teamwork



Respekt för varandra

Våra principer

Vi visar respekt gentemot våra kollegor och uppträder aldrig otillbörligt mot dem. En positiv, öppen och inkluderande arbetsmiljö är en miljö där vi känner oss respekterade och bekväma med varandra.

Detta betyder att vi kommer att:

- » lyssna till andra och uppskatta deras åsikter och feedback även då deras åsikter skiljer sig från våra egna
- » avhålla oss från att inlåta oss på något beteende som kan uppfattas som respektlöst, skrämmande, aggressivt, förödmjukande, våldsamt eller trakasserande, inklusive alla former av sexuella trakasserier
- » avhålla oss från att behandla våra kollegor på ett fientligt sätt på grund av personuppgifter som vi kanske känner till som en följd av våra arbetsuppgifter.

Du kan tala med: din arbetsledare eller ditt personalteam

Mer information: ditt bolags anställningspolicy eller personalhandbok



F Min chef är på dåligt humör på arbetsplatsen och jag undviker honom hela dagen. Jag känner att jag vill gå hem när jag ser honom skälla ut och svära åt en kollega. Hans uppträdande påverkar inte mig direkt. Vad ska jag göra?

S Din chefs uppträdande är oacceptabelt. Det är aldrig rätt att skälla på eller svära åt en kollega. Om du tycker att det känns obekvämt att tala med din chef direkt kan du kontakta en annan chef, ditt personalteam eller någon annan person i ledande ställning i din verksamhet.

VILKA VÄRDERINGAR?

ABSOLUT INTEGRITET: respekt



Hälsa, säkerhet och välbefinnande på arbetet

Våra principer

Det viktigaste för oss är att alla mår bra. Detta är anledningen till att vi främjar hälsa och säkerhet i vårt dagliga arbete. Vi ansvarar för att skapa och främja en arbetsplats där alla medarbetare känner sig trygga och skyddade mot skada.

Du kan tala med: din arbetsledare, bolagets lokalavdelning eller personal som arbetar med hälso- och säkerhetsfrågor

Mer information: Spectris plcs hälso- och säkerhetspolicy, fordons- och förarpolicy, ditt bolags hälso- och säkerhetspolicy och användaranvisningar för specifik utrustning

Detta betyder att vi kommer att:

- » känna till och efterleva alla lagar, bestämmelser och bolagspolicier som gäller hälsa och säkerhet på arbetsplatsen
- » närvara vid utbildningar som gäller säkerhet
- » efter behov använda skyddsutrustning, säkerhetsanordningar och arbetskläder
- » göra våra röster hörda och varna våra chefer om vi blir varse situationer som vi uppfattar som ohälsosamma eller otrygga
- » se till att alla affärspartners eller entreprenörer som arbetar på våra anläggningar följer säkerhetsprocedurerna
- » se till att aldrig använda eller vara påverkade av olagliga droger på bolagets egendom eller inom verksamheten



- » aldrig vara alkoholpåverkade, eller konsumera alkohol eller olagliga droger när vi befinner oss på bolagets eller en kunds tillverkningsanläggning eller i deras lokaler
- » endast konsumera alkohol då vi är ute i affärer och då detta är lämpligt och i måttliga mängder
- » hålla oss till läkemedelstillverkarens rekommendationer för användning av utrustning eller fordon då vi tar mediciner
- » överväga hälso- och säkerhetsaspekter för alla våra arbetsuppgifter.

F Min chef påminner mig hela tiden om vikten av att bära skyddsutrustning enligt anslagen. Men när han själv visar människor runt i laboratoriet, bär varken han eller hans gäster skyddsglasögon eller öronproppar. Bör jag gå vidare med det här?

S Ja. Reglerna som gäller skyddsutrustning gäller alla och finns till för vi ska vara i säkerhet. Du bör ta upp detta med din chef; rådgör annars med en annan chef eller en hälso- och säkerhetsrepresentant eller en representant för personalavdelningen.

VILKA VÄRDERINGAR?

ABSOLUT INTEGRITET: att göra det som är rätt

SJÄLVBESTÄMMANDE: att äga processen och ta ansvar

HÖGPRESTERANDE: att agera utan att göra avkall på säkerheten



Mänskliga rättigheter

Våra principer

Spectris omfattas av internationellt erkända standarder för mänskliga rättigheter oavsett var vår verksamhet bedrivs. Bolagets policy för mänskliga rättigheter följer principerna för mänskliga rättigheter som fastställts i den Internationella arbetsorganisationens kärnkonventioner. Policyn fastställer de standarder som vi tillämpar i vårt samröre med medarbetare, affärspartners och de samhällen som vi är verksamma inom samt förväntad uppförandekod vad beträffar:

anställningsrättigheter och möjligheter; icke-diskriminering på arbetsplatsen; stöd till funktionshindrade individer; icke-bruk av tvångs- eller barnarbete; föreningsfrihet; kollektivförhandling; miljöpolicyer; samt trygga arbetsvillkor. Vi har alla ett ansvar för att främja och skydda mänskliga rättigheter och grundläggande friheter.

Du kan tala med: din arbetsledare eller ditt personalteam

Mer information: Spectris plcs policy angående mänskliga rättigheter och ditt bolags policy angående mänskliga rättigheter eller relaterad policy



Detta betyder att vi kommer att:

- » alltid respektera mänskliga rättigheter gentemot dem som vi arbetar med och kommer i kontakt med i egenskap av medarbetare på Spectris
- » efterleva tillämpliga lagar vad beträffar anställdas föreningsfrihet eller kollektivförhandling utan fruktan för diskriminering
- » avhålla oss från att använda tvångs- eller barnarbete eller ge uppdrag åt några partners som gör detta
- » betala löner eller förmåner som följer eller överträffar nationella miniminivåer och följa regleringar av arbetstiden där så är tillämpligt
- » göra våra partners medvetna om vår policy angående mänskliga rättigheter och uppmuntra dem att anamma liknande standarder.

F Jag arbetar i upphandlingsteamet. Under ett besök till en av våra entreprenörers lokaler la jag märke till att ett antal av deras medarbetare verkade vara mycket unga och i skolåldern. Vi har aldrig så unga medarbetare på våra anläggningar. Är det något jag bör ta upp?

S Ja. Du bör ta upp det med entreprenören för att få mer information och för att få klarhet i situationen. På Spectris tolererar vi inte barnarbete och vi förväntar oss att våra entreprenörer och andra leverantörer omfattas av samma standarder.

VILKA VÄRDERINGAR?

ABSOLUT INTEGRITET: rättvisa



Intressekonflikter

Våra principer

Vi måste visa lojalitet gentemot vårt bolag och våra kollegor genom att undvika personliga eller familjeintressen som kan föranleda att vi inte agerar i bolagets intresse.

Det ingår i vårt uppdrag att vi ansvarar för att se till att vår personliga verksamhet inte kommer i konflikt med våra yrkesmässiga åtaganden eller med vår lojalitet gentemot bolaget och våra kollegor. Emellanåt kan det hända att personliga intressen skiljer sig från vårt ansvar gentemot bolaget. Sådana konflikter kan uppstå på ett antal olika sätt och vi är skyldiga att göra noggranna överväganden i varje situation då vår lojalitet kan splittras genom att hantera dessa situationer på vederbörligt sätt. Dessa kan inbegripa: extern anställning och externa

Tala med: din arbetsledare, ditt personalteam, ditt juridiska team, din etikansvarige eller Spectris Group Legal

anknytningar; att ägna sig åt affärsverksamhet eller vara bolagschef i en av bolagets kunder, leverantörer eller konkurrenter; att ha eller förvärva ett privat ekonomiskt intresse i en konkurrent, kund eller leverantör (förutom innehav av aktier eller obligationer som är listade på en erkänd börs); eller att arbeta direkt med en familjemedlem eller någon som man har en personlig relation till. Vi kommer att förhålla oss öppet och transparent vad beträffar en eventuell intressekonflikt och diskutera detta med vår arbetsledare.

Detta betyder att vi kommer att:

- » undvika situationer där våra personliga intressen kan komma i konflikt med våra rörelsedrivande bolags intressen eller inverka negativt på våra kollegor
- » alltid berätta för vår arbetsledare eller etikansvarige om intressekonflikter eller potentiella intressekonflikter och se till att dessa godkänns och registreras skriftligen i konfliktregistret



- » avhålla oss från att personligen tillhandahålla någon tjänst till en konkurrent eller potentiell konkurrent, kund eller leverantör
- » avhålla oss från att medvetet placera en order hos en firma som ägs eller styrs av en medarbetare på vårt bolag eller dennes familj utan att först ha fått klartecken och godkännande att göra detta.

F Jag arbetar på personalavdelningen. När jag går igenom vissa jobbansökningar lägger jag märke till likheter mellan namn och adress för en av våra sökanden och för en av vårt bolags chefer. Chefen i fråga som kommer att vara inbegripen i intervjuprocessen har inte angett att hans dotter är en av de sökande. Kan vi inkludera henne i intervjuprocessen?

S Hans dotter får söka platsen om den har annonserats ut externt. Chefen i fråga måste ange att hans dotter har sökt jobbet och inte närvara vid intervjutillfället eller under anställningsprocessen. De kriterier som tillämpas för att fastställa om en sökande passar för en roll på Spectris baseras endast från meriter. Om dottern får jobbet bör fadern inte vara involverad i att leda henne eller bestämma hennes lön. Hänsyn bör tas till hur dotterns anställning kommer att uppfattas av kollegorna. Kontrollera vilka lokala regler angående nepotism.

VILKA VÄRDERINGAR?

ABSOLUT INTEGRITET: ärlighet, öppenhet, rättvisa

A man with dark hair, wearing a white lab coat and clear safety glasses, is looking intently at something off-camera. He is in a laboratory setting, with various pieces of equipment and a control panel visible in the background. The lighting is bright, highlighting his face and the texture of his lab coat.

Arbeta med partners och andra intressenter



Arbeta med partners och andra intressenter

Vi anser att våra partners väljer att arbeta med oss dels på grund av det nyskapande i och kvaliteten på våra produkter och våra tjänster, men även på grund av de höga integritetsstandarder som vi visar prov på. Vårt bolags anseende hänger ihop med hur vi samarbetar med andra, den tillit vi bygger upp och de åtaganden som vi håller. Våra dagliga diskussioner och interaktioner med våra kunder, leverantörer och andra affärspartners är det som gör skillnad för vår framgång. Vi kommer endast att utse partners som har genomgått förvärvsutredning och som vi därför vet är hederliga.

Vi hyser respekt för de samhällen och myndigheterna i de samhällen där vi har vår verksamhet. Vi tar inga genvägar, utan driver affärer enligt alla tillämpliga lagar, bestämmelser och gällande standarder. I de fall lagarna är mindre restriktiva än våra egna standarder, följer vi våra högre standarder.



Produktkvalitet och säkerhet

Våra principer

Vi är engagerade för att säkerställa våra produkters kvalitet och säkerhet i varje fas - från utförande till tillverkning, från försäljning och leverans till stöd efter leverans. Vi är skyldiga våra kunder att leverera produkter och tjänster som stämmer överens med våra löften och deras krav - att ge ett bra värde för pengarna och bibehålla konsekvent prestanda, kvalitet, tillförlitlighet och säkerhet för våra produkter.

Du kan tala med: din arbetsledare, produktutvecklingsteamet, kvalitets- och trygghetssäkringsteamet eller det juridiska teamet eller Spectris Group Legal

Detta betyder att vi kommer att:

- » följa alla relevanta lagar och bestämmelser gällande produktkvalitet och säkerhet
- » förstå kontraktsspecifikationerna eller andra krav som vårt bolag måste uppnå för att uppfylla våra kunders krav, inklusive de som existerar på våra olika slutanvändarmarknader
- » följa stränga produktkvalitetsscheman och procedurer, inklusive tester som syftar till kvalitetssäkring, utan att kompromissa
- » erbjuda hög standard när det gäller service efter leverans och mana till gottgörelse när frågor som rör kvaliteten eller säkerheten för våra produkter tas upp av våra kunder
- » omedelbart anmäla kvalitets- eller säkerhetsfrågor som vi får kännedom om till vår arbetsledare eller trygghetssäkringsteamet.



F Jag arbetar som tekniker i mitt bolags tillverkningsteam och ansvarar för att utföra en produktleverans inom en snäv tidsram. Jag behöver utföra kvalitetssäkringstester, men om jag gör det kommer leveransen att försenas. Min överordnade pressar mig för att jag ska bli färdig före deadline och jag överväger nu att hoppa över testningen. Hittills har alla mina produkter gått igenom testningen och jag är säker på att testningen kommer att lyckas även den här gången. Kan jag hoppa över testningen?

S Nej - det är obligatoriskt att följa våra testningsprocedurer. Trots tidspressen är det inte acceptabelt att hoppa över testningen. Du bör börja med att tala med din överordnade. Om detta skulle visa sig vara svårt kan du försöka med att förklara för någon annan medlem av ledningsteamet att testningen måste genomföras och att det kan medföra en leveransförsening. På Spectris tummar vi aldrig på kvaliteten eller säkerheten.

VILKA VÄRDERINGAR?

ABSOLUT INTEGRITET: öppenhet, att göra det som är rätt

KUNDFOKUS: att leverera enligt våra åtaganden

HÖGPRESTERANDE: att agera utan att göra avkall på kvaliteten och säkerheten



Arbeta med tredje parter

Våra principer

Vi använder oss av flera tredje parter - ombud, entreprenörer, konsulter och andra representanter - för att tillhandahålla tjänster och ibland företräda gruppen. Dessa parter hjälper oss att skapa relationer med andra partners och i vissa fall agerar de i vårt ställe eller som representanter för koncernen. Således är det av yttersta

vikt att de förstår våra standarder och vår inställning till att idka affärsverksamhet. För att kunna skydda gruppen från att av misstag involveras i olagliga eller korrupta aktiviteter omfattas vi av policyer och procedurer för noggrant urval av affärspartners.

Tala med: din arbetsledare, ditt juridiska team, försäljnings- eller affärsutvecklingsteam, Spectris Legal Group och Spectris plcs företagssekreterare

Mer information: Anti-mutor och anti-korruption och Spectris plcs "Group Manual" - policy angående kontroll av juridisk exponering och förvävsutredningspolicy angående tredje part



Detta betyder att vi kommer att:

- » utföra rimlig, men grundlig förvävsutredning av potentiella partners och endast engagera dem som uppfyller våra etiska standarder
- » informera potentiella partners om bolagets förväntningar vad beträffar hur de idkar affärsverksamhet å våra vägnar
- » se till att standardmässiga avtal (fastställs i avsnittet om kontroll av juridisk exponering i "The Group Manual") ingås innan man engagerar tredje parter att leverera tjänster eller att agera å bolagets vägnar
- » endast utfärda betalningar till tredje part enligt rimliga handelsvillkor och som är i linje med god marknadspraxis och lagen
- » lära oss att känna igen och utfärda varningar om tredje part inte lyckas leva upp till våra standarder
- » förse tredje part med vår kod och begära mottagandebekräftelse och efter behov på att tredje part har förstått innehållet och erbjuda utbildning i anti-mutor eller inom något annat relevant område
- » inte använda tredje parter för att idka olaglig affärsverksamhet eller utföra olagliga handlingar.



F Jag har samarbetat med ett ombud under ett antal månader och han har spelat en stor roll vad beträffar att introducera oss till nya kunder. I förra veckan lade han fram sin räkning vilken inkluderade stora summor för representation. Jag berättade för honom att det var att ta i och han har nu återkommit med en ny faktura där det endast står konsultavgifter. Han är en person med mycket stort inflytande. Ska vi helt enkelt betala räkningen?

S Nej. Vi ansvarar för att ombud och andra tredje parter som arbetar för vår räkning håller sig till våra standarder och följer lagen. Betalningen måste granskas av bolagsledningen för att säkerställa att den är korrekt.

VILKA VÄRDERINGAR?

ABSOLUT INTEGRITET: ärlighet, att göra det som är rätt



Våra leverantörer

Våra principer

Vi vet att vår framgång beror på leverantörsrelationer som bygger på tillförlitlighet och ömsesidig belöning. Detta betyder att vi förvaltar dessa relationer med respekt, ärlighet och integritet oavsett transaktionsstorlek eller relationens längd och att vi betalar våra leverantörer i linje med våra avtalsenliga och juridiska åtaganden.

Vi vet också att vår strategi att outsource tillverkning som inte hör till kärnverksamheten inte fråntar oss vårt ansvar när det gäller etisk integritet för dessa produkter eller våra leverantörers miljöpåverkan. Följaktligen förväntar vi oss att våra leverantörer håller sig till våra standarder angående mänskliga rättigheter, arbetsförhållanden, hälsa, säkerhet och miljö.

Tala med: din arbetsledare eller upphandlings- eller det juridiska teamet eller Spectris Group Legal

Mer information: Mänskliga rättigheter och ditt bolags upphandlingspolicy



Detta betyder att vi kommer att:

- » erbjuda likvärdiga och öppna möjligheter för våra leverantörer när det gäller att buda på och vinna kontrakt som är i linje med våra urvalskriterier och se till att leverantörer väljs på merit
- » föra en öppen och ärlig kommunikation med våra leverantörer
- » uppfylla våra avtal och förpliktelser mot våra leverantörer
- » uppmärksamma våra leverantörer på principerna i den här koden och de standarder som vi förväntar oss av dem.

F Jag är inköpschef på mitt företag och när jag besökte en leverantörs fabrik la jag märke till ett antal osäkra arbetsmetoder. Det verkar som att kemikaliskt avfall inte hanteras på rätt sätt. Vad ska jag göra?

S Du bör ta upp problemet med leverantören och be dem se över sina rutiner gällande hälsa, säkerhet och miljö. Om leverantören använder sig av osäkra metoder, kan det påverka kvaliteten av de produkter de förser oss med. Du kanske måste överväga att avsluta samarbetet med leverantören om det inte blir bättre och diskutera detta med din chef eller det juridiska teamet.

VILKA VÄRDERINGAR?

ABSOLUT INTEGRITET: att göra det som är rätt

HÖGPRESTERANDE: att agera utan att göra avkall på säkerheten och miljön



Anti-mutor och anti-korruption

Våra principer

Vi gör affärer på våra produkter och vår utmärkta service som grund och arbetar hårt för att skydda våra produkters integritet. Vi förbinder oss att göra affärer på ett etiskt sätt och har en nolltoleranspolicy när det gäller mutor. Vi gör inte affärer som kräver av oss eller några bolag som ingår i gruppen att vi hänger oss åt oetiska eller olagliga metoder och vi godkänner inte affärer som kräver att vi ska ge eller ta emot mutor.

Vi följer relevant lagstiftning vad gäller mutor och korruption i de länder där vi är verksamma. Vi utser endast tredje parter som kan visa att de följer principerna i koden och att de gör affärer med höga integritetsstandarder. Mutor underminerar även våra grundläggande värderingar om ständigt nyskapande och högpresterande.

Tala med: din arbetsledare, ditt juridiska team, din etikansvarige eller Spectris Group Legal och Spectris plcs företagssekreterare

Mer information: Arbeta med tredje part, arbeta inom våra intressegemenskaper och Spectris plcs grupphandbok - Policy angående kontroll av juridisk exponering och förvävsutredningspolicy angående tredje part



Detta betyder att vi kommer att:

- » ha ett etiskt förhållningssätt och aldrig utväxla någonting av värde som skulle kunna uppfattas som en opassande stimulansåtgärd för att generera en affärsåtgärd
- » alltid ställa oss frågan om det beslut eller den åtgärd som vi står i begrepp att vidta skulle kunna uppfattas som opassande eller äventyra gruppens eller vår personliga integritet eller bolagets rykte
- » avhålla oss från att erbjuda, förmedla eller acceptera någonting av värde som är avsett att eller kan uppfattas som ett försök att påverka ett affärsbeslut: det kan röra sig om en betalning, gåva eller tjänst, ett erbjudande om arbete eller någon annan fördel, inklusive representation och gästfrihet
- » avhålla oss från att erbjuda, ge eller ta emot någon form av "muta" som är bunden till att främja en affärstransaktion: en sådan muta skulle kunna vara en bonusbetalning, en stimulansåtgärd, något värdeföremål, en förtäckt gåva eller en form av representation, eventuellt från en kund eller annan part
- » avhålla oss från att genomföra några "främjande", "smörande" eller "påskyndade" betalningar till myndighetstjänstemän i syfte att få igenom föremål i tullen eller för att få ett nödvändigt tillstånd snabbare
- » avhålla oss från att använda ett ombud, en entreprenör eller annan bolagsrepresentant för att genomföra en betalning eller erbjuda någonting annat av värde som inte tillåts av vårt bolag.



För att säkerställa en affärsuppgörelse med en kund, erbjuder jag kunden betalning i kontanter. Betalningen kommer från mitt eget kapital och jag kräver inte bolaget på pengar. Är det något fel med det?

S Detta beteende är fullständigt oacceptabelt och den eventuella följden av att du har gjort betalningen kan vara allvarlig både för dig och för bolaget. Det är irrelevant att betalningen har genomförts med privata medel. På Spectris betalar vi aldrig mutor, varken direkt eller via tredje part.

VILKA VÄRDERINGAR?

ABSOLUT INTEGRITET: ärlighet, öppenhet, att göra vad som är rätt, rättvisa



Representation

Våra principer

Vi utbyter endast lämpliga gåvor, representation och annan gästfrihet då detta tillåts och i syfte att bygga upp en affärsrelation - aldrig som en stimulansåtgärd för opassande uppförande. Vi förstår att det under lämpliga förhållanden kan vara till gagn för oss att utbyta måttliga gåvor, representation eller viss annan gästfrihet i syfte att forma eller stärka relationer med våra affärspartners.

En liten gåva kan vara en välvillig gest; en affärsmiddag kan ge tillfälle till att lära känna en kund eller leverantör lite bättre, men en opassande gåva kan tyda på försök att påverka affärstransaktioner och visa på försök att göra affärer genom användning av olagliga metoder.

Tala med din: arbetsledare, ditt juridiska team och din etikansvarige

Mer information: ditt bolags policyer för gåvor, representation och gästfrihet angående lokala värdebegränsningar för gåvor och relaterade standarder



Värdebeskränningar för gåvor och relaterade standarder finns angivna i våra bolags enskilda policyer och de ska alltid respekteras. Man bör upprätthålla representationsregister över gåvor och representation, oavsett om dessa har accepterats eller avböjts.





Detta betyder att vi kommer att:

- » avhålla oss från att erbjuda, ge eller acceptera någon gåva som inte överensstämmer med vårt bolags policyer
- » avhålla oss från att ta emot en gåva som är större än det nominella/måttliga värdet utan att först ha erhållit skriftligt godkännande från vår arbetsledare/VD: nominellt värde inbegriper lågbudgetpennor, nyckelringar eller musmattor
- » avhålla oss från att erbjuda, ge eller ta emot en gåva bestående av kontanter eller monetära motsvarigheter, såsom presentkort eller tillgodokvitton
- » avhålla oss från att erbjuda eller ta emot representation som inte är av affärsintresse eller då värdet inte är närvarande: till exempel biljetter till en tillställning
- » avhålla oss från att erbjuda eller ta emot representation som är slösaktig eller dyrbar utan godkännande från arbetsledaren/VD:n: till exempel närvaro vid ett stort sportevenemang
- » avhålla oss från att erbjuda, ge bort eller ta emot en gåva, representation, gästfrihet eller någonting annat som är olagligt eller mot mottagarens organisationspolicyer
- » avhålla oss från att erbjuda, ge bort eller ta emot en gåva, representation, gästfrihet eller någonting annat av värde som inte hör till seden eller som inte är lämpligt i landet eller för branschen
- » avhålla oss från att erbjuda, ge bort eller ta emot en gåva, representation, gästfrihet eller någonting annat av värde som skulle kunna uppfattas som ett försök att påverka beslut vid affärsuppgörelser.



F Vår tidningsutdelare och jag håller på samma fotbollslag och vi pratar ofta om fotboll när han besöker kontoret. Under ett av besöken gav han mig en liten ask med kakor. Vid dagens tidningsutdelning gav han mig fyra förstaklassbiljetter till slutspele där vårt fotbollslag spelar. Jag vill hemska gärna gå och se matchen med mina vänner. Kan jag ta emot dessa biljetter?

S Att ta emot den sällan förekommande kaklådan kan nog gå för sig, men biljetter till ett sportevenemang skulle uppfattas som slösaktigt och är inte acceptabelt. Se ditt bolags policy för representation och be om godkännande från din arbetsledare innan du tar emot en gåva eller representation som inte är av ringa värde.

VILKA VÄRDERINGAR?

ABSOLUT INTEGRITET: ärlighet, öppenhet, att göra det som är rätt



Rättvis konkurrens

Våra principer

Vi är engagerade för stark och rättvis konkurrens och vi anser att dessa mål är möjliga att uppnå samtidigt. Vi kommer alltid att uppträda etiskt när vi inlåter oss i konkurrens om affärer och placerar ordrar hos leverantörer. Våra standarder hjälper till att säkerställa att gruppen konkurrerar på rättvisa grunder på alla marknader samt att man konkurrerar aggressivt för våra kunders bästa. Vi följer alla konkurrenslagar och känner till och håller oss till bolagsstandarder angående rättvis konkurrens.

Om du är involverad i marknadsföring, försäljning, prissättning eller upprättande av kontrakt måste du känna till de regler för konkurrens som har relevans för ditt arbete. Lagarna för var och en av våra marknader är olika och i vissa länder gäller konkurrenslagar även aktiviteter och individer utanför deras hemmamarknad

Handskas med konkurrenter

Detta betyder att vi kommer att:

- » avhålla oss från att inlåta bolaget i något avtal eller överenskommelse med en tilltänkt kund eller aktuell konkurrent som har för avsikt att skapa eller sannolikt kommer att föreslå orättvis konkurrens
- » avhålla oss från att diskutera prissättning, marknadsandelar och planer för produktion/tillverkningsvolym med konkurrenter
- » omedelbart dra oss tillbaka om något samtalsämne av det här slaget skulle komma på tal under ett möte där konkurrenter deltar och påpeka att vi anser att diskussionen är olämplig och genast inkomma med en anmälan till våra juridiska team
- » rådgöra med vårt juridiska team eller Group Legal innan vi inlåter oss i diskussioner eller någon typ av kommunikation med en konkurrent om ett samarbetsbolag



- » se till att specifika fakta för varje konkurrenssituation kommer till en chef med högre befattning eller vårt juridiska team för att säkerställa att rätt beslut tas
- » avhålla oss från att låta eller hjälpa bolaget att inlåta sig i någon åtgärd som syftar till att tränga ut konkurrenter eller på annat sätt konkurrera på ett orättvist sätt
- » avhålla oss från att tala nedsättande om konkurrenter, deras produkter eller tjänster, i synnerhet genom att fälla kommentarer som inte går att finna stöd för, och se till att alla produktjämförelser baseras på reella fakta eller konkurrenters marknadsföring eller kommunikation
- » alltid rådgöra med vårt juridiska team eller Group Legal när det gäller de stränga reglerna för restriktiva åtgärder
- » delta i all juridisk utbildning angående konkurrens.





Samla in konkurrenskraftig information

Detta betyder att vi kommer att:

- » endast skaffa oss information på den konkurrenskraftiga marknaden från vedertagna offentliga källor såsom; offentligt marknadsföringsmaterial från en konkurrent; diskussioner med kunder; observationer av konkurrenters produkter och tjänster på marknaden; samt marknadsrapporter om industriella segment från vedertagna källor
- » avhålla oss från att få tillgång till information som hjälper bolaget genom stöld, spionage eller något annat förtäckt eller olagligt beteende
- » avhålla oss från att någonsin acceptera konfidentiella uppgifter direkt från en konkurrent om den inte ingår i ett specifikt projekt och om avtalet som gäller mottagande av sådan information inte har godkänts av vårt juridiska team eller Group Legal
- » avhålla oss från att använda konfidentiella uppgifter eller uppgifter från tidigare jobb eller uppmuntra någon annan att göra det
- » höra efter med vårt juridiska team innan vi använder oss av information från någon konkurrent som betecknas som konfidentiell, såsom "Endast för internt bruk" eller "Företagshemlig"
- » avhålla oss från att någonsin använda oss av ett ombud, en konsult eller annan tredje part för att erhålla konkurrenskraftig information om den inte ingår i ett specifikt projekt och avtalet gällande mottagande av sådan information har godkänts av vårt juridiska team eller Group Legal.



Upptådande mot kunder och leverantörer

Detta betyder att vi kommer att:

- » avhålla oss från att involvera bolaget i någon diskussion, överenskommelse eller avtal med en tilltänkt eller existerande kund, distributör, leverantör eller annan tredje part som avser att begränsa eller eliminera konkurrens, som kommer att få till följd att konkurrensen begränsas eller elimineras eller som sannolikt kommer att innebära orättvis konkurrens.

Du kan tala med: din arbetsledare, entreprenörsteamet, upphandlingsteamet, affärsutvecklingsteamet och det juridiska teamet, din etikansvarige eller Spectris Group Legal

Mer information: Spectris plcs "Group Manual" - Antitrust- och konkurrenspolicy





F Mitt bolag och en större konkurrent budar båda på ett avtal för en stor kund. En kollega som nyligen anslöt sig till bolaget efter att ha arbetat hos en konkurrent säger att han förde anteckningar på alla våra konkurrenters bud när han hade tillgång till uppgifterna och erbjuder nu att ta med sig anteckningarna så att jag kan få ta del av dem. Det här är uppgifter som kan komma till användning vid vår budgivning. Är det ok att använda sig av informationen?

S Nej. Informationen ägs av konkurrenten och får inte användas. Du bör inte uppmuntra kollegor att förvara eller använda konfidentiella uppgifter som de har fått från andra arbetsplatser och du får endast använda offentligt tillgänglig information om konkurrenter.

VILKA VÄRDERINGAR?

ABSOLUT INTEGRITET: ärlighet, öppenhet, rättvisa



Handelskontroller

Våra principer

I merparten av de länder där vi gör affärer regleras rörligheten av produkter, tjänster och data över gränserna och vi följer alla lagar och bestämmelser som styr import och export av våra produkter, inklusive: tull; skattefri försäljning; handelsembargon mot länder och bolag; begränsad slutanvändning; och krav på anti-bojkott. Vi stödjer bolagets ansvar när det gäller handel över gränserna och följer de export-, återexport- och importkrav som fastställts av de länder där vi gör affärer.

Våra bolagsstandarder gäller även för våra ombud eller andra representanter som gör affärer å bolagets vägnar eller agerar i dess ställe.

Om du är inblandad i förflyttning av produkter, tjänster eller information till eller från bolaget, se till att du känner till bolagets policyer och procedurer och krav som reglerar denna verksamhet. Det är viktigt att alla medarbetare får förhandsinformation om de steg som krävs för att undvika problem under eller efter den faktiska förflyttningen av material



Detta betyder att vi kommer att:

- » följa alla tillämpliga import- och exportlagar och bestämmelser och skaffa oss relevanta fullmakter gällande import och export av varor, teknik och information
- » avhålla oss från att stödja eller delta i någon verksamhet som vi vet kommer att bryta mot seder och bruk, bestämmelser om export eller import, såsom: felaktig etikettering eller värdering produkter för lågt vid frakt eller i dokumentation; dölja slutdestinationen för frakten; eller erbjuda produkter och tjänster utan exportlicens då en sådan krävs
- » följa bolagets policyer och procedurer närhelst vi hanterar varor, teknik eller data som ska överföras till, eller som har erhållits från individer utanför bolaget
- » säkerställa att vi känner till restriktioner som gäller serviceerbjudande och teknisk support till vissa bolag, individer och länder i de fall detta är relevant för våra uppdrag
- » delta i lämpliga exportutbildningsprogram på Spectris.

Tala med: ditt bolags ansvariga representant för exportfrågor, ditt juridiska team eller Spectris exportkontrollombud

Mer information: Spectris plcs "Group Manual" - Policy för exportkontroll och ditt bolags manual gällande exportkontroll



F Mitt team får in en begäran om en offert från en potentiell kund för användning i deras läkemedelsanläggning. Under loppet av försäljningsprocessen får vi vetskap om att kunden finansieras av läkemedelskarteller och är uppsatt på denied parties list. Kunden hävdar att han har gjort affärer med våra konkurrenter och säger att de kan hjälpa till när det gäller att skaffa fram den relevanta exportlicensen. Kan vi gå vidare med försäljningen?

S Nej. Koden säger att vi följer tillämpliga import- och exportlagar och bestämmelser och vi inlåter oss inte i affärer med någon som finns med på denied parties list. Brott mot dessa lagar kan leda till att bolaget utsätts för juridiska sanktioner och att vårt rykte tar allvarlig skada. Rådgör med din exportchef innan du levererar några varor eller tjänster.

VILKA VÄRDERINGAR?

ABSOLUT INTEGRITET: att göra det som är rätt



Arbeta med företagets tillgångar



Arbeta med företagets tillgångar

Hur effektivt vi hanterar våra tillgångar kan vara det som gör skillnad mellan ett marginellt framgångsrikt bolag och ett som är riktigt stort. Våra aktieägare litar på att vi använder företagets tillgångar på ett klokt sätt, vilket sporrar oss att använda dessa tillgångar effektivt och på rätt sätt, till gagn för alla på Spectris.





Fysiska tillgångar och bolagets kapital

Våra principer

Bolagets fysiska tillgångar består av lokaler, utrustning, förråd, råmaterial och färdiga varor på lagret eller som väntar på att fraktas till en kund. Bolagets kapital innefattar vanligtvis kontanta medel, motsvarigheter till kontanta medel, bolagets kreditkort, fakturor och annan dokumentation som representerar transaktioner av kapital.

Vi måste få ut bästa värde från alla tillgångar genom att använda dem på rätt sätt och skydda dem mot missbruk, förlust eller felaktig förstörelse. Vi tillämpar samma försiktighetsstandard oavsett om det rör sig om dyrbar maskinutrustning eller annan utrustning eller kontorsmateriel.

Denna standard gäller på samma sätt för de tillgångar som vi förvaltar åt våra kunder och affärspartners.

Detta betyder att vi kommer att:

- » använda bolagets och tredje parts tillgångar med försiktighet och endast i auktoriserat syfte
- » avhålla oss från att använda företagets tillgångar för eget bruk eller avlägsna dem från bolagets lokaler utan lämpligt godkännande
- » avhålla oss från att utan godkännande göra oss av med stora tillgångar, såsom utrustning eller råmaterial
- » avhålla oss från att försöka göra personlig vinst på bruk eller försäljning av företagets tillgångar
- » endast använda bolagets kapital för affärsändamål och se till att alla transaktioner vederbörligen registreras



- » se till att alla betalningar till tredje part går till på rätt sätt
- » vara uppmärksamma på tecken som kan antyda felaktiga åtgärder, som till exempel betalningsvillkor som bryter mot kontrakt eller betalningar till betalningsmottagare eller destinationer som inte överensstämmer med registrerade uppgifter.

F Min son behöver skriva ut sin fem sidor långa akademiska rapport och jag erbjuder mig att skriva ut den åt honom på min arbetsplats. Han får skolans akademiska utmärkelse för rapporten och han behöver 100 kopior av sin femsidiga rapport. Kan jag skriva ut dessa på jobbet?

S Att skriva ut ett kortfattat personligt dokument som en engångsföreteelse kan väl vara ok. Men att skriva ut ett mycket mer omfattande dokument är inte lämpligt. Företagets tillgångar får endast användas i affärsmässiga syften och inte för privat bruk.

VILKA VÄRDERINGAR?

ABSOLUT INTEGRITET: ärlighet

HÖGPRESTERANDE: leverera hållbart värde



Riktighet gällande affärsrapporter och representationer

Våra principer

Det är mycket viktigt att våra ekonomiska rapporter och bolagsrapporter alltid visar upp en tydlig och riktig bild av vår verksamhet och våra handelspositioner.

Riktiga och fullständiga rapporter över alla affärer som våra bolag gör måste upprätthållas liksom räkenskapshandlingar som förberetts i enlighet med tillämpliga lagenliga, tekniska och yrkesmässiga standarder. Vi måste se till att bolaget följer alla tillämpliga bestämmelser gällande: skattedeklarationer; import- och exportavgifter; pengatvätt; valutakontroller och dylikt.

Aktieägare, kunder, tillsynsmyndigheter och andra intressenter förlitar sig på att bolaget förser dem med sanningsenlig information om sin verksamhet och sina produkter. Vårt engagemang för integritet kräver att vi gör detta.

Tala med: din arbetsledare, bolagets finansteam, din etikansvarige eller Spectris plcs finansteam

Mer information: Spectris plcs "Group Manual" för redovisning och policyer och ditt bolags policyer



Detta betyder att vi kommer att:

- » bevara dokument och rapporter enligt tillämplig standard
- » redovisa ekonomisk information i överensstämmelse med Spectris grupphandbok
- » visa på integritet vad gäller inlämning eller godkännande av omkostnadsräkningar i överensstämmelse med bolagets policyer
- » avhålla oss från att medvetet lägga in en falsk eller missledande uppgift i en ekonomisk eller icke-ekonomisk handling eller rapport
- » återge det som är kännetecknande för bolagets produkter och tjänster på rätt sätt
- » omedelbart anmäla en eventuell begäran om att förfalsa rapporter
- » be om råd och vägledning som respons på förslag om att skatter och avgifter som har förfallit till betalning kan undvikas genom att nedvärdera värdet eller betala i utländska valutor eller jurisdiktioner.

F Jag upptäcker på min lönespecifikation att i stället för att fem dagar har dragits ifrån för "semester" som jag nyligen tog ut, har fem dagar lagts till. Eftersom det här inte är ett fel som begåtts av mig funderar jag på att inte säga något om det här och ta ut de fem extradagarna. Är det ok om jag håller tyst om det här?

S Absolut inte. Du måste anmäla felet till personalavdelningen eller till förmåns- eller löneteamet. Det har ingen betydelse i sammanhanget att det inte var du som begick misstaget och du är skyldig att rapportera det. Du själv ansvarar för att alla uppgifter, inklusive sådana som gäller din semester och annan tid stämmer. Din tid är värdefull för bolaget och du är ålagd att skydda den.

VILKA VÄRDERINGAR?

ABSOLUT INTEGRITET: ärlighet, att göra det som är rätt
SJÄLVBESTÄMMANDE: att äga processen och ta ansvar



Immateriell egendom

Våra principer

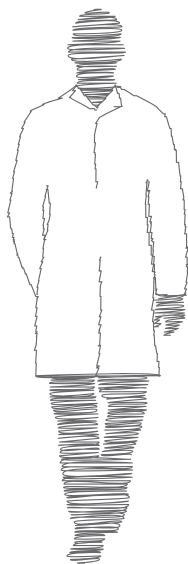
Bolagets immateriella egendom består av innovationer och andra unika verk eller material som bolaget kan skydda genom patent, varumärken eller upphovsrätter. Lika viktig är den känsliga bolagsinformation som ger oss konkurrensfördelar, såsom affärshemligheter som vi måste skydda mot obehörigt avslöjande.

Tala med: din arbetsledare, din VVD/chef som är ansvarig för immateriell egendom, ditt juridiska team, din etikansvarige eller Spectris plcs företagssekreterare

Mer information: Spectris plcs "Group Manual" - Immateriell egendom och ditt bolags policyer

Detta betyder att vi kommer att:

- » skydda all immateriell egendom som ägs av bolaget genom att sekretessbelägga den
- » informera våra chefer när vi utvecklar innovationer, ny kunskap eller annan information så att bolaget kan avgöra huruvida och hur man kan skydda den
- » se till att immateriell egendom som tillhör tredje part erhålls på lagligt sätt med ägarens samtycke och inbegrips i bolagets projekt eller system på ett sätt som inte skadar våra system eller medför skadeståndsansvar
- » endast använda immateriell egendom som tillhör tredje part enligt egentligt användaravtal.



F Jag står vid receptionen i slutet av ett besök på en mässa och hör hur en kollega talar om en ny produkt som han jobbar på. Den här är en produkt med många innovationer som är unika för vår verksamhet. En person tycks vara särskilt intresserad. Vad ska jag göra?

S Det kan hända att din kollega av misstag avslöjar konfidentiell immateriell egendom som tillhör bolaget. Ingrip på ett professionellt sätt, avbryt konversationen och förklara varför för din kollega.

VILKA VÄRDERINGAR?

ABSOLUT INTEGRITET: att göra det som är rätt

SJÄLVBESTÄMMANDE: att äga processen och ta ansvar

Arbeta med information

70

INNEHÅLL





Arbeta med information

Den verksamhetsinformation som vi hanterar är helt nödvändig för vår framgång. Den ger oss viktiga kunskaper som hjälper oss i vår service till våra kunder och i att konkurrera på ett effektivt sätt. Därför är all verksamhetsinformation som hör till eller delges bolaget skyddad och använd på rätt sätt. När andra aktörer anförtror oss sin information måste den användas på ett klokt och överlagt sätt så att man kan få ut det mesta möjliga ur den.





Konfidentiella uppgifter och upphovsrättsskyddad information

Våra principer

All information som vi inte offentliggör kan betraktas som konfidentiell och upphovsrättsskyddad information och måste skyddas. Våra kunder, leverantörer och andra aktörer kan också komma att delge oss sin konfidentiella och upphovsrättsskyddade information. Det åligger oss att på rätt sätt använda information som tillhör andra, inklusive kunder, andra affärspartners och innehavare av information samt konkurrenter.

Tala med: din arbetsledare, ditt juridiska team, din etikansvarige eller Spectris Group Legal

Mer information: Samla in konkurrenskraftig information

Detta betyder att vi kommer att:

- » där så är lämpligt ingå förtrolighets- och sekretessavtal och använda konfidentiella uppgifter i enlighet med villkoren i dessa avtal
- » endast använda konfidentiella uppgifter i affärsmässiga syften, skydda dem mot otillbörligt avslöjande eller missbruk och endast förfoga över dem enligt bolagets rutiner
- » endast avslöja information till individer som har ett affärsmässigt behov eller som har erhållit auktorisering, beroende på graden av känslighet
- » endast avslöja tredje parts konfidentiella uppgifter med deras tillåtelse
- » endast förvalta eller förfoga över tredje parts konfidentiella uppgifter enligt de villkor som gäller i vederbörligt sekretessavtal



- » använda tredje parts intellektuella egendom, såsom upphovsrättsligt material, namn på varumärken och annan information som kräver en licens enligt vederbörliga riktlinjer för användning och begränsningar
- » se till att produkter och affärsleder inte bryter mot konkurrenters eller andra tredje parter patent, sekretess, varumärke eller andra rättigheter
- » vidkännas att alla diskussioner som äger rum mellan oss och en tredje part kan vara lika konfidentiella som någon information som förs vidare till oss enligt sekretessavtalet eller under loppet av sådana diskussioner.

F Jag har arbetat med ett nytt kundprojekt som använder teknik från en leverantör i stora mått. Kunden, som har skrivit på ett sekretessavtal med oss, ber att få ta del av specifikationer som har att göra med prestationsförmågan hos leverantörens komponenter. Bör man skicka över specifikationer som har att göra med det här projektet?

S Trots att det finns ett sekretessavtal mellan kunden och ditt bolag ger det inte dig rätten att dela med dig av leverantörens konfidentiella uppgifter utan dennes samtycke. Det här bör du diskutera med din chef eller ditt juridiska team.

VILKA VÄRDERINGAR?

ABSOLUT INTEGRITET: ärlighet, rättvist bemötande gentemot våra affärspartners



Insiderinformation och aktiehandel

Våra principer

Insiderinformation avser viktiga konfidentiella uppgifter om Spectris som inte har offentliggjorts och som om de är kända kan påverka en placerares beslut om att köpa eller sälja aktier. Uppgifterna kan inbegripa: bolagsvinst; potentiella inköp innan omfattande produktlanseringar sker; inträde på nya marknader; eller omstruktureringar. Insiderinformation inbegriper viktiga, konfidentiella uppgifter som rör både vårt bolag och affärspartners

som vi samarbetar med. Att köpa eller sälja aktier med insiderinformation som grund är ett brott i Storbritannien, USA och många andra länder.

Tala med: din arbetsledare, ditt juridiska team, din etikansvarige eller Spectris Group Secretarial.

Mer information: Spectris plcs "Group Manual" - Kod för aktiehandel.



Detta betyder att vi kommer att:

- » skydda insiderinformation och endast ge ut den till dem som verkligen behöver den för att kunna utföra sina arbetsuppgifter eller som är berättigade att få ta del av den
- » aldrig använda insiderinformation som utgångspunkt för handel med Spectris eller andra bolags aktier
- » försöka få samtycke från Spectris plcs företagssekreterare före aktiehandel
- » aldrig ge insiderinformation till andra som kan komma att använda den som grund för aktiehandel.

F Min svärfar har haft ett aktieinnehav på Spectris under många år. Han ringde mig nyligen och frågade mig om han skulle köpa fler aktier eller sälja sin andel. Jag är medveten om att vi snart kommer att tillkännage förvärv av en verksamhet som kan påverka aktiepriset. Vad ska jag göra?

S Om du sitter inne med information som inte är allmänt känd och som skulle kunna påverka aktiepriset eller placerares beslut kan det hända att du har tillgång till insiderinformation. Du ska aldrig lämna ut insiderinformation till andra, inte ens till nära anhöriga, eftersom den kan användas som basis för aktiehandel och de rättsliga sanktionerna som gäller för missbruk av insiderinformation kan vara allvarliga.

VILKA VÄRDERINGAR?

ABSOLUT INTEGRITET: ärlighet, öppenhet, att göra det som är rätt

SJÄLVBESTÄMMANDE: att lita på andra



Externa kommunikationer

Våra principer

Vårt anseende är viktigt. Många parter är intresserade av gruppens aktiviteter - placerare, tillsynsmyndigheter, lokala intressegrupper, pressen, potentiella kunder och leverantörer och andra. Vi behöver kunna kommunicera med dem på ett tydligt, enat och korrekt sätt. Alla externa parter hanteras på ett rättframt sätt för att säkerställa att vi inte med avsikt säger något som är felaktigt eller missledande.

Det förväntas av oss att vi konkurrerar på ett kraftfullt och effektivt sätt men den får aldrig ske på orättvisa grunder. Följaktligen förstärker ärlighet alla aktiviteter som har att göra med försäljning, marknadsföring och reklam. Vårt engagemang för ärlighet och öppenhet kräver det.

Tala med: din arbetsledare, ditt bolags personalavdelning, en högre chef eller Spectris plcs gruppkommunikationschef

Mer information: ditt bolags policy angående kommunikation med externa parter



Detta betyder att vi kommer att:

- » endast lämna ut information om bolagets verksamhet till externa parter om vi är berättigade att göra det
- » vidarebefordra begäran om information som vi inte är berättigade att lämna ut till våra chefer eller bolagets personalavdelning eller juridiska team
- » tala om för tillsynsmyndigheter som kontaktar oss att bolaget vill stå till tjänst och att vi måste vidarebefordra begäran till vederbörande person inom bolaget
- » alltid vara varsamma och använda ett gott omdöme när vi talar om Spectris, våra verksamma bolag eller enskilda medarbetare, särskilt i social media, och avstå från att publicera eller rapportera om interna diskussioner eller rapporter som är företagshemliga
- » acceptera det ansvar som det innebär att delta i sociala nätverk online och att om vi identifierar oss själva som medarbetare på Spectris måste vi se till att vår profil stämmer överens med hur vi vill att våra kollegor och kunder ska uppfatta oss och att allt material som vi publicerar återspeglar våra värderingar
- » se till att alla reklam- och marknadsföringsanspråk är korrekta, kan motiveras och att vi aldrig vilseleder kunderna när det gäller våra produkter och tjänster
- » se till att allt marknadsförings- och säljmaterial, inklusive varuprover från marknadsmässor, inte innehåller teknisk information som är exportkontrollerad i enlighet med tillämpliga lagar
- » inte citera eller hänvisa till kunder, partners eller leverantörer utan tidigare medgivande från dem.



F På väg ut från mitt kontor möts jag av en journalist som ber mig kommentera nyheten att Spectris håller på att köpa upp en ny verksamhet i City. Jag har alldeles nyligen hört det ryktas om detta. Kan jag diskutera detta med journalisten i fråga?

S Nej. Avböj artigast alla kommentarer och vidarebefordra frågan till den person som är ansvarig för externa kommunikationer i ditt bolag.

VILKA VÄRDERINGAR?

ABSOLUT INTEGRITET: rättvist bemötande gentemot våra affärspartners



Personuppgifter

Våra principer

Spectris samlar in information om och från sina medarbetare för legitima verksamhetsändamål, såsom i syfte att ge förmåner och andra tjänster. Vi förbinder oss att hålla uppgifter om våra medarbetare säker och garanterar att alla personuppgifter används och förvaras på lämpligt sätt. Vår kultur som genomsyras av respekt innebär att vi inte missbrukar personuppgifter som är i vår ägo.

Vissa regioner och länder, såsom Europeiska unionen, begränsar hur personuppgifter får förvaras, användas och flyttas över gränserna. Vi respekterar och följer dessa begränsningar.

Detta betyder att vi kommer att:

- » garantera att uppgifter som är i vår ägo endast kommer att användas för legitima affärsmässiga ändamål
- » endast lämna ut personuppgifter till andra som behöver den för att kunna utföra sina arbetsuppgifter och är berättigade att ta del av dem.

Tala med: din arbetsledare, ditt personalteam, ditt juridiska team, din etikansvarige eller Spectris Group Legal

Mer information: Respekt gentemot varandra, ditt bolags anställningsvillkor, personalavdelningen och policier för dataskydd



F På väg ut från mitt kontor möts jag av en journalist som ber mig kommentera nyheten att Spectris håller på att köpa upp en ny verksamhet i City. Jag har alldeles nyligen hört det ryktas om detta. Kan jag diskutera detta med journalisten i fråga?

S Nej. Avböj artigast alla kommentarer och vidarebefordra frågan till den person som är ansvarig för externa kommunikationer i ditt bolag.

VILKA VÄRDERINGAR?

ABSOLUT INTEGRITET: rättvist bemötande gentemot våra affärspartners



Informationsteknologiska system

Våra principer

Vi upprätthåller integritet för våra informationsteknologiska resurser, använder dem med försiktighet och enligt bolagets procedurer och skyddar dem mot felaktig användning eller skada. Våra informationsteknologiska system, vår programvara och våra data är viktiga verktyg för hanteringen av vår verksamhet. Deras fysiska integritet och säkerhet är av central betydelse för vår verksamhet och hjälper oss att ge service till våra kunder på ett effektivt sätt. Informationsteknologi inbegriper alla nätverk och datorer, all programvara, alla telefoner och personliga digitala anordningar, all data och alla system och all tillgång till internet.

Tala med: din arbetsledare, IT-avdelningen, etikansvarige eller Spectris Group IT

Mer information: ditt bolags policier angående IT

Detta betyder att vi kommer att:

- » efterleva alla nödvändiga procedurer för att skydda våra informationsteknologiska system mot åtkomst från obehöriga eller missbruk, inklusive stationära och bärbara datorer
- » använda oss av vederbörliga säkerhetsåtgärder för att begränsa åtkomsten till bolagets informationsteknologiska system, såsom lösenord och inloggningsuppgifter
- » hindra obehöriga från att få åtkomst till våra informationsteknologiska system
- » avhålla oss från att introducera icke godkänd, olicensierad eller potentiellt skadlig programvara i våra system
- » endast använda dessa system i godkända verksamhetssyften och begränsa privat bruk till ett minimum
- » avhålla oss från att använda bolagets datorer på ett felaktigt sätt, till exempel för att få åtkomst till pornografi eller spelsidor.



F En av mina kollegor tycks tillbringa mesta delen av sin tid på sociala nätverk. När någon överordnad passerar förbi byter hon alltid skärmbild. Hon är en god vän och jag vill inte göra henne ledsen. Vad ska jag göra?

S Din vän riskerar att få problem om hon tillbringar alltför mycket tid på privata webbplatser. Det är inte bara det att hon slösar med tiden, utan hon använder även företagets tillgångar på fel sätt. Försök att tala med henne om det här direkt och påpeka att hennes aktiviteter har uppmärksammats. Om hon fortsätter med sitt beteende måste du anmäla det till hennes chef.

VILKA VÄRDERINGAR?

ABSOLUT INTEGRITET: ärlighet, att göra det som är rätt

Arbeta ute i samhället





Arbeta ute i samhället

Som affärsmedborgare ser vi mycket seriöst på vårt ansvar. Vi inser att vårt sociala ansvar sträcker sig till de samhällen och gemenskaper där vi har vår verksamhet och att vi är skyldiga att skydda vår miljö.





Välgörenhet och samhällstjänster

Våra principer

Våra bolag tillhandahåller stödinsatser och hjälp till lokal välgörenhet, deltar i en rad olika aktiviteter och utbildningsinitiativ för att hjälpa de lokala samhällena som de är verksamma i. Vi uppmuntrar våra medarbetare att bidra till välgörenhet och för angelägna ändamål inom sina samhällen på ett ansvarsfullt sätt.

Tala med: din arbetsledare, ditt personalteam, juridiska team, kommunikationsteam eller etikansvarige

Mer information: Anti-mutor och anti-korruption, Spectris plcs "Group Manual" - Begränsningar för delegerade fullmakter och ditt bolags policy angående välgörenhet och samhällsstöd

Allt bolagskapital som reserveras åt välgörenhet och samhällstjänster måste godkännas och kunna redogöras för i enlighet med vår bolagspolicy.

Detta betyder att vi kommer att:

- » begära tillstånd innan vi arbetar som frivilliga med välgörenhet eller samhällsaktiviteter å våra bolags vägnar
- » se till att medel från bolaget som reserverats åt välgörenhet eller samhällstjänster blir redovisade och är i linje med vår bolagspolicy
- » se till att alla donationer som ska gå till välgörenhet på 10 000 GBP eller mer först godkänns av Affärsgruppens VD och gruppekonomichefen för Spectris plcs enligt de anvisningar som återfinns i avsnittet om Begränsningar för delegerade fullmakter i Spectris grupphandbok.



- » utöva försiktighet när det gäller att ge donationer å bolagets vägnar, se till att donationerna är lämpliga och proportionerliga och inte ger intryck av att vara en opassande betalning eller muta
- » se till att de frivilliga insatser som vi förbinder oss till privat inte står i konflikt med vårt arbete.

F Inköpschefen för ett stort bolag samtycker till att erbjuda mig sin första beställning och jag förväntas donera 200 GBP till hans favorit bland de lokala stiftelserna för ungdomsidrott. Vårt bolag stödjer aktivt lokala stiftelser. Gäller samma regler för den här donationen? Tacksam för råd.

S Du bör inte gå vidare med donationen. Även om vi engagerar oss när det gäller att stödja lokala intresseorganisationer och stiftelser skulle en donation som genomförs på dessa villkor kunna uppfattas som opassande betalning eller en muta. Det här bör du diskutera med din chef eller ditt juridiska team.

VILKA VÄRDERINGAR?

ABSOLUT INTEGRITET: att göra det som är rätt, rättvisa



Politiskt bidrag eller aktiviteter

Våra principer

Bolagets policy säger att donationer eller stöd in natura till politiska partier eller kampanjer är förbjudet.

Detta betyder att vi kommer att:

- » avhålla oss från att använda bolagets kapital, lokaler eller andra tillgångar för att ge bidrag eller donationer till politiska kandidater, partier eller angelägenheter
- » avhålla oss från att använda vår arbetstid till att ägna oss åt aktiviteter som stödjer politiska strävanden
- » se till att våra privata aktiviteter och bidrag till politiska intressegrupper inte inbegriper vårt bolag.

F En medarbetare i teamet är aktiv i lokalpolitiken och har bestämt sig för att kandidera. Aktiviteten kommer inte att påverka hans arbetstid. Han sätter upp affischer på sig själv och sitt politiska parti i personalmatsalen och i andra utrymmen. Inga av dessa sitter i utrymmen som är tillgängliga för allmänheten. Är detta ok?

S Vad en medarbetare gör på sin fritid är hans eller hennes ensak. Det är emellertid oacceptabelt att sätta upp politiska affischer på arbetsplatsen. Koden är mycket tydlig på den punkten: "se till att privata aktiviteter och bidrag till politiska intressegrupper inte antyder involvering från bolagets sida."

VILKA VÄRDERINGAR?

ABSOLUT INTEGRITET: rättvisa

SJÄLBESTÄMMANDE: att ta personligt ansvar



Respekt för miljön

Våra principer

Vi förbinder oss att driva våra verksamheter på ett sätt som skyddar miljön. I egenskap av ansvarstagande förvaltare arbetar vi hårt för att minimera all negativ inverkan som vårt arbete kan innebära för de samhällen där vi är verksamma. Vi tar vårt kontinuerliga arbete med att minska vår miljöpåverkan mycket seriöst. Vi är månna om att bevara och skydda naturresurser och få kontroll över vår energi- och vattenförbrukning.

Detta betyder att vi kommer att:

- » efterleva alla tillämpliga miljölagar och -bestämmelser och eftersträva bästa praxis för alla våra aktiviteter
- » få kontroll över våra resurser för att minimera användningen av råmaterial, göra oss av med vårt avfall på rätt sätt, minska farligt utsläpp och verka för energibesparing och återvinning
- » försäkra våra leverantörer och affärspartners om att deras miljöpåverkan hanteras enligt de standarder som är accepterade av gruppen
- » följa alla riktlinjer som gäller för gruppen eller det verksamma bolaget.

Tala med: din anläggningschef eller driftschef

Mer information: Spectris plc "Group Manual" - Miljöpolicy eller ditt bolags miljöpolicy



F Två kollegor gör sig av med överbliven olja via avloppet. De förklarar att de inte har någon plats att förvara oljan på och att den inte är giftig. Är det här acceptabelt?

S Nej. Du bör säga till dem att sluta med detta omedelbart och engagera ett rengöringsteam. Spectris har utarbetat tydliga regler för avfallshantering och dessa får inte nonchaleras. Om de vägrar att samarbeta måste du anmäla detta till din chef eller någon chef högre upp. Spectris kan komma att bli föremål för inspektion av miljöverket vilket kan leda till sanktioner och vårt rykte kan komma till skada.

VILKA VÄRDERINGAR?

ABSOLUT INTEGRITET: att göra det som är rätt

HÖGPRESTERANDE: att agera utan att göra avkall på miljön



Hur man kan engagera sig

Din etikansvarige kan ge dig mer information om etiskt ledarskap i ditt verksamma bolag eller i gruppen, inklusive vad beträffar att engagera sig eller bidra med idéer om hur koden eller vårt etiska program kan förbättras.

Och berätta för oss om framgångarna

Den här koden upprepar gång på gång vårt ansvar att föra vår egen talan när vi ställs inför problem eller misstänker att brott mot koden har begåtts. Men när allt kommer omkring förstår ju många av oss på alla grupp nivåer innebörden av integritetsvärdet och gör vad som är rätt under arbetets gång, så vi vill även höra talas om framgångarna.

Om du hör talas om enastående exempel på etiskt ledarskap från andra, berätta det för din etikansvarige.





Policyer, vidare vägledning och kontaktuppgifter

Den här koden hänvisar till flera av Spectris plc-gruppens övergripande policyer och procedurer som källor för ytterligare information och vägledning i etiska frågor. Dessa är förtecknade nedan:

Arbeta tillsammans

Hälsa- och säkerhetspolicy
Policy angående mänskliga rättigheter

Arbeta med partners och andra intressenter

Policy angående kontroll av juridisk exponering
Förvävsutredningspolicy angående tredje part
Antitrust- och konkurrenspolicy
Policy angående exportkontroll

Arbeta med företagets tillgångar

Handbok angående gruppens redovisningspolicies
Immateriell egendom

Arbeta med information

Kod angående aktiehandel

Arbeta ute i samhället

Begränsningar för delegerade fullmakter
Miljöpolicy

Kontaktuppgifter till Spectris företagssekreterare, gruppens ställföreträdande gruppsekreterare och ansvarig för internrevisionen:

Telefon: +44(0)1784 470470

E-post: ethics@spectris.com

Spectris plc
Heritage House, Church Road, Egham,
Surrey, TW20 9QD, England



Spectris Hotline

Oavsett om du vill uppmärksamma problem eller anmäla överträdelser mot koden, hittar du råd om vem du kan vända dig till för att få stöd i det här dokumentet. Du kan även anmäla överträdelser mot koden eller uppmärksamma problem genom att använda dig av Spectris Hotline på:

www.spectrishotline.com

eller på följande nummer:





Australien	1-800-339276	Mexiko (engelska)	001-866-737-6850
Österrike	0800-291870	Nederländerna	0800-0226174
Belgien	0800-77004	Norge	800-15654
Brasilien	0800-8911667	Polen	0-0800-1211571
Kanada (engelska)	1-877-310-0383	Portugal	8008-12499
Kanada (franska)	1-855-350-9393	Rumänien	0808-03-4288
Kina (södra)	10-800-120-1239	vid svar slår du	877-310-0383
Kina (norra)	10-800-712-1239	Singapore	800-1204201
Tjeckien	800-142-550	Sydafrika	080-09-92604
Danmark	80-882809	Sydkorea (engelska)	00-308-110-480
Finland	0800-1-14945	andra alternativet (engelska)	00-798-11-009-8084
Frankrike	0800-902500	autosvar på koreanska	00-798-14-800-6599
Tyskland	0800-1016582	Spanien	900-991498
Hongkong	800-964214	Sverige	020-79-8789
Ungern	06-800-17199	Schweiz	0800-562907
Indien	000-800-100-1071	Taiwan	00801-13-7956
Italien	800-786 907	FAE (Förenade Arabemiraten)	8000-021
Japan (engelska)	0066-33-112505	vid svar slår du	877-310-0383
autosvar på japanska	00531-121520	GB (Storbritannien)	0800-032-8483
Mexiko (spanska)	001-800-840-7907	USA (Förenta staterna)	1-877-310-0383

Dessa nummer finns även tillgängliga på webbplatsen för Spectris Hotline.



Spectris plc

Spectris marknadsför och utvecklar produktivetsförbättrande mätmetoder och kontroller. Spectris är listat på Londonbörsen, är godkänt för medlemskap i FTSE4Good Index för bolag som tar socialt ansvar och stödjer Institute of Business Ethics.



Serietillverkning

BETA LaserMike
Measured by Commitment

 **Brüel & Kjær Vibro**


RAISING YOUR PRODUCTIVITY

 **FUSION UV**
SYSTEMS, INC.



SERVOMEX 

Materialanalys



 **PANalytical**

 **PARTICLE**
MEASURING
SYSTEMS

Industriella kontroller

MICROSCAN.

red ion

 **OMEGA**

Tester och mätningar

Brüel & Kjær 



